

Kepuasan Kerja Pengawas Produksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Operator Alat Berat Pada Usaha Jasa Kontraktor Pertambangan Mineral Dan Batubara

Supardi ^{1,*}

¹ Manajemen; Fakultas Ekonomi; Universitas Bhayangkara Jakarta Raya;
Jl. Raya Perjuangan, Marga Mulya, Bekasi Utara, Jawa Barat 17121, Telepon (021) 8895 5882;
email: supardi.tahir@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: supardi.tahir@gmail.com

Diterima: 10 Maret 2018 ; Review: 23 April 2018; Disetujui: 25 Juni 2018

Cara citasi: Supardi. 2018. Kepuasan Kerja Pengawas Produksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Operator Alat Berat Pada Usaha Jasa Kontraktor Pertambangan Mineral Dan Batubara. Jurnal Administrasi Kantor. 6 (1): 33-42.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh kepuasan kerja pengawas produksi terhadap kinerja operator alat berat pada industri usaha jasa kontraktor pertambangan mineral dan batubara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif dengan pengumpulan data menggunakan sistem sensus melalui kuisioner. Responden dalam penelitian ini adalah pengawas selaku atasan (14 orang) dan operator alat berat selaku bawahan (125 orang). Teknik pengolahan data dan analisa model menggunakan program SPSS versi 20.0 Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja pengawas produksi berpengaruh secara positif dan hubungan yang kuat terhadap kinerja operator alat berat. Rekomendasi terkait penelitian ini adalah untuk mendukung peningkatan kinerja operator alat berat maka sistem penilaian kinerja dan kenaikan golongan pengawas produksi harus dilaksanakan lebih obyektif dan transparan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pengawas produksi pada industri jasa kontraktor pertambangan mineral dan batubara.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Pengawas, Kinerja Operator Alat Berat

Abstract: This research has a purpose to know about the impact of supervisor satisfaction toward heavy equipment operator performances at minerals and coal mining industry. The method was used in this research are descriptive analysis with SPSS programe version 20.0. The respondent in this research are divided into 2 categories, they are supervisors as a supervisor (14 people) and heavy equipment operators as a subordinate (125 people). The Result of this reasearch show that supervisor satisgaction have a positif and high impact toward heavy equipment operator performances. The recommendations related to this research are to support the improvement of the performance of the heavy equipment operator, the performance appraisal system and the increase of the production supervisory group must be implemented more objectively and transparently in order to increase the satisfaction of the production supervisors in the service industry of mineral and coal mining contractor.

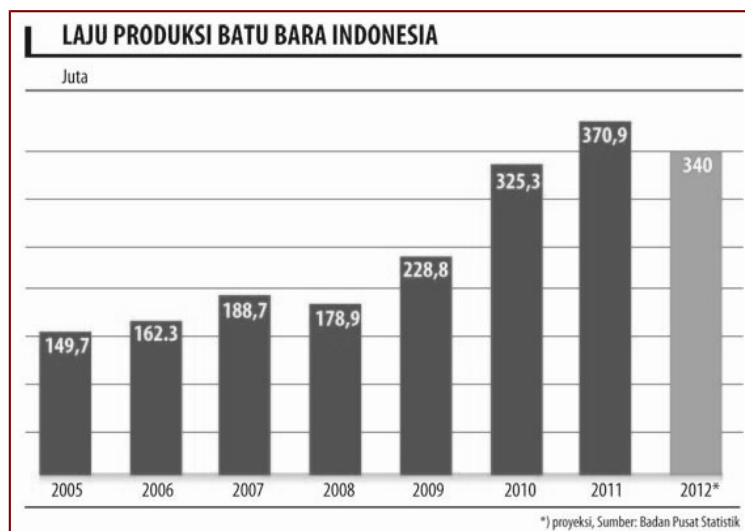
Key Words: Supervisor Satisfaction, Heavy Equipment Operator Performances

1. Pendahuluan

Pertumbuhan produksi batubara sebagai salah satu sumber energi utama di Indonesia mengalami kenaikan yang sangat pesat terutama dalam beberapa tahun terakhir ini, dikarenakan permintaan kebutuhan batubara dunia yang semakin meningkat. Menurut data pada EIA (Energy Information Administration) bahwa pertumbuhan ekspor batubara Indonesia ke negara – negara Asia seperti Cina, India dan Korea juga mengalami peningkatan yang signifikan sejak tahun 2000 sampai 2011 dengan puncak pencapaian ekspor tertinggi adalah pada tahun 2011 yaitu sebesar 273 Juta Ton dengan negara

tujuan ekspor terbesar adalah cina sekitar 50%. Terjadinya perlambatan pertumbuhan ekonomi global pada periode 2012 sangat berpengaruh terhadap permintaan batubara untuk hampir semua negara – negara Asia seperti Cina dan India. Keadaan ini berdampak pada menurunnya ekspor batubara Indonesia ke beberapa negara konsumen batubara, sehingga secara otomatis berdampak terhadap penurunan produksi batubara di Indonesia.

Berikut ini adalah data pertumbuhan produksi batubara Indonesia dalam 8 tahun terakhir dari Badan Pusat Statistik :



Sumber: BPS (2016)

Gambar 1. Pertumbuhan Produksi Batubara Indonesia (dalam Juta Ton).

Dari gambar 1 menunjukkan tentang pertumbuhan produksi batubara di Indonesia dari tahun 2005 sampai 2012. Puncak pencapaian produksi batubara di Indonesia terjadi pada tahun 2011 yaitu sebesar 370,9 juta ton batubara, akan tetapi pada tahun 2012 produksi batubara Indonesia turun sekitar 8% dibandingkan dengan produksi batubara di tahun 2011, hal ini disebabkan karena terjadinya krisis ekonomi global yang berakibat pada penurunan permintaan batubara untuk beberapa negara Eropa dan Asia.

Suatu perusahaan kontraktor tambang yang bergerak dalam bidang usaha jasa pertambangan mineral dan batubara mendapat tantangan yang semakin besar untuk mengisi peluang usaha dalam bidang jasa pertambangan ditengah persaingan yang ketat dengan semakin banyaknya berdiri perusahaan jasa pertambangan di Indonesia. Dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang akan dicapai yaitu standard produktivitas dan keselamatan kerja yang optimal, cost yang terkendali dan profitabilitas yang optimal serta iklim kerja yang kondusif pada saat sekarang maupun yang akan datang.

Untuk dapat mengetahui keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja atau performance dari perusahaan tersebut, yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas out put yang dihasilkan serta efektifitas dalam proses pengerjaannya. Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, kinerja karyawan sering diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kinerja karyawan ini yang akan mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan. Ukuran keberhasilan suatu perusahaan jasa kontraktor tambang batubara dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah pencapaian produksi yang dihasilkan baik produksi *overburden* (OB) dan *coal* serta efektifitas dalam melakukan proses produksi tersebut atau diistilahkan dengan *utilization of availability*.

Jika pencapaian produksi baik *overburden* maupun *coal* serta utilisasi yang masih dibawah target memberikan gambaran mengenai kinerja karyawannya, dimana apabila kinerja karyawan baik maka akan mempengaruhi keberhasilan kinerja perusahaan demikian juga sebaliknya. Sehingga kinerja perusahaan jasa kontraktor pertambangan mineral dan batubara tidak akan lepas dari kinerja karyawan pelaksana operasi tambang dilapangan yaitu pengawas produksi sebagai pengawas pekerjaan serta operator alat berat sebagai orang yang mengoperasikan alat berat dalam melakukan proses produksi penambangan.

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa kontraktor pertambangan mineral dan batubara baik untuk para pengawas produksi maupun operator alat berat sudah mempunyai patokan yang jelas dengan beberapa kriteria yang dilakukan penilaian. Hasil penilaian kinerja untuk para operator alat berat akan berpengaruh terhadap kenaikan *grade* operator tersebut yang dilakukan setahun sekali pada setiap awal tahun serta untuk persyaratan promosi ke jenjang yang lebih tinggi yaitu menjadi pengawas produksi. Sedangkan untuk penilaian kinerja para pengawas produksi berdasarkan pada hasil kerja para bawahannya yaitu operator alat berat serta berdasarkan tugas – tugas lain yang secara pribadi dibebankan kepada para pengawas produksi. Hasil kerja yang dilakukan operator alat berat akan mempengaruhi terhadap kinerja pengawas produksi, karena proses kerja yang dilakukan oleh operator alat berat merupakan tanggung jawab dari pengawas produksi. Sehingga jika hasil kerja yang dilakukan oleh operator alat berat sesuai target atau tinggi maka nilai kinerja terhadap pengawas produksi tersebut akan tinggi begitu juga sebaliknya.

Penilaian kinerja pengawas produksi dilakukan oleh atasan langsungnya yaitu *Production Dept Head* pada setiap satu tahun sekali atas dasar kinerja pengawas produksi setiap bulannya. Hasil penilaian kinerja pengawas produksi akan diserahkan kepada Manager terkait di *head office* sebagai pembuat keputusan akhir atas penilaian kinerja pengawas produksi, karena hasil penilaian ini sebagai bahan perhitungan bonus tahunan serta salah satu syarat untuk promosi kenaikan golongan pengawas produksi.

Fakta yang terjadi banyaknya hasil penilaian pengawas produksi yang tidak disetujui oleh Manager terkait di *head office* dengan alasan karena kinerja perusahaan tidak tercapai. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan pada diri pengawas produksi atas kinerja yang dihasilkan oleh para operator alat berat yang menjadi bawahannya, karena data aktual dari kinerja para operator alat berat yang digunakan oleh Manager terkait di *head office* dalam memberikan kesimpulan akhir terhadap penilaian kinerja pengawas produksi.

Berlatar belakang hal ini penulis ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja pengawas produksi terhadap kinerja operator alat berat pada perusahaan jasa kontraktor pertambangan mineral dan batubara.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang atasan atau manager [Wibowo, 2007]. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja [Sopiah, 2008]. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima [Robbins dalam Wibowo, 2007]. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, [Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2007]. Sementara itu kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan [Vecchio dalam Wibowo, 2007].

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, dan di dikuatkan oleh Tangkilisan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranannya dalam suatu organisasi atau perusahaan, [Dariyo dalam Diastuti, 2012]. Kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik [Robbins dan Judge, 2007]. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas di dalam mereka bekerja [Rivai, 2005]. Teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*), yaitu teori yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang dirasakan [Rivai, 2005]. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, yang merupakan *discrepancy* positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan atau ditargetkan dengan apa yang dicapai. Kedua adalah teori Keadilan (*Equity theory*), yaitu teori yang mengemukakan bahwa orang dapat merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Ketiga adalah teori teori dua faktor (*two factor theory*) yaitu teori

yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Dalam teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* adalah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. menyatakan bahwa kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya [Kotler dalam Utomo, 2016].

Beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar – benar memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu pertama manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan [Rivai, 2005]. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis. Kedua adalah perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi – fungsi perusahaan. Menurut Buhler mengatakan bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran kepuasan kerja yang akan diteliti oleh penulis mengacu pada teori kepuasan kerja ketidaksesuaian (*discrepancy*) [Rivai, 2005]. Pengukuran kepuasan kerja ini dilakukan terhadap para atasan atau pengawas produksi, sehingga indikator pengukuran kepuasan kerja yang akan diteliti adalah: kepuasan atas hasil kerja yang dilakukan bawahan, kepuasan atas tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaannya, serta kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerja, karena indikator tersebut menurut penulis dapat diamati dan diukur pada para pengawas produksi di perusahaan jasa kontraktor pertambangan mineral dan batubara.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, [Mangkunegara dalam Siregar, 2009]. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, sehingga kinerja adalah tentang proses melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pelaksanaan pekerjaan tersebut, [Amstrong & Baron dalam Wibowo, 2009]. Kinerja menyangkut apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber – sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan [Yuliantari, 2016].

Berdasarkan definisi kinerja seperti yang telah diuraikan diatas oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian dan proses pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pekerja yang ada di suatu organisasi atau perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dijelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan [Soedarsono, 2007]. Kinerja berhubungan erat dengan produktifitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja pada pekerjaan secara keseluruhan akan sama dengan jumlah atau rata – rata dari kinerja pada fungsi pekerjaan kritis atau penting. Fungsi harus dilakukan dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak dengan karakteristik orang yang melakukan [William dalam Diastuti, 2012].

Kinerja karyawan adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur, itulah sebabnya sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan dasar penilaian kinerja agar dapat menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi [Mulyadi dalam Diastuti, 2012].

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan dari suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja organisasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber – sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Bagi suatu organisasi bahwa kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen dalam organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan perusahaan, jadi kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi [Gibson dalam Soedjono, 2005]. Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang dikaitkan dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact* [Baban Sobandi dalam Nugraheny, 2010].

Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja para karyawannya atau mengevaluasi hasil kinerja karyawannya. Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk melakukan review kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien dan produktif sesuai dengan tujuan dari perusahaan [Rivai dkk, 2005]. Untuk mengetahui kinerja bawahannya maka harus ditetapkan standard kinerjanya terlebih dahulu [Widodo, 2006]. Standard kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang menjadi harapan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipercayakan kepada seorang pekerja. Banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komprehensif [Rivai dalam Wibowo, 2009]. Berikut adalah klasifikasi ukuran kinerja adalah Produktivitas, produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Kedua adalah kualitas, kualitas biasanya termasuk dalam penilaian internal seperti jumlah yang ditolak, cacat per unit serta penilaian eksternal seperti kepuasan pelanggan atau frekuensi pemesanan ulang pelanggan. Ketiga adalah ketepatan waktu, ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pengiriman pesanan sesuai yang dijanjikan. Keempat adalah *Cycle Time*, *Cycle time* menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses kerja. Pengukuran *cycle time* dilakukan untuk mengukur berapa lama sesuatu pekerjaan dilakukan. Kelima adalah pemanfaatan sumber daya, merupakan pengukuran terhadap sumber daya yang digunakan untuk menjalankan proses kerja. Sumber daya yang digunakan dapat berupa orang, alat atau mesin bahkan infrastruktur yang lain. Keenam adalah biaya, ukuran biaya adalah seberapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk proses kerja dalam menghasilkan suatu output yang diharapkan, biasanya ukuran biaya dihitung dalam per unit.

Dalam penelitian ini, dimensi kinerja yang akan diteliti mengacu pada teori kinerja yang menjelaskan tentang aspek-aspek yang dijadikan ukuran dalam menentukan kinerja seseorang yaitu : produktivitas individu, pemanfaatan sumber daya (alat) dan *cycle time*, karena ketiga aspek tersebut dapat diamati dan dapat diukur untuk mengetahui kinerja karyawan perusahaan kontraktor pertambangan mineral dan batubara [Wibowo, 2009].

2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sedangkan sumber data dari penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli untuk menjawab pertanyaan penelitian. Adapun responden yang menjawab daftar pertanyaan tersebut nantinya adalah para pengawas produksi serta para operator alat berat di perusahaan kontraktor pertambangan mineral dan batubara yang berstatus karyawan tetap dan kontrak.

Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja pengawas produksi sebagai X_1 , dan variabel kinerja operator alat berat sebagai Y . Dengan pengertian kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian atas suatu pekerjaan yang dilakukan serta penerimaan timbal balik yang sesuai dengan harapan serta kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisa deskriptif dengan pengumpulan data menggunakan sistem sensus melalui kuisioner. Responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu pengawas selaku atasan berjumlah 14 orang dan operator alat berat selaku bawahan berjumlah 125 orang.

Uji validitas berguna untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas yang akan digunakan adalah uji validitas konstruk yaitu uji atau mengukur suatu gejala yang menjadi pusat perhatian penelitian. Cara yang akan digunakan dalam uji validitas ini adalah dengan mengkorelasikan skor atau nilai yang diperoleh pada masing-masing

pertanyaan/pernyataan dari semua responden dengan skor total semua pertanyaan dari semua responden, dengan menggunakan persamaan *Person Product Moment*. [Diposumarto, 2012].

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum[XY]) - (\sum[X])(\sum[Y])}{\sqrt{[n(\sum[X^2]) - (\sum[X])^2] [n(\sum[Y^2]) - (\sum[Y])^2]}}$$

Dimana :

r_{hitung} = koefisien korelasi, nilai $-1 \leq r \leq 1$

X = variabel independen

Y = variabel dependen

n = jumlah responden

Bentuk dan besarnya hubungan dinyatakan dengan r memiliki nilai $-1 \leq r \leq 1$ yang dapat dikategorikan dengan kriteria korelasi sebagai berikut :

- 1) Jika $r = 0,8 - 1,00$, korelasi sangat tinggi
- 2) Jika $r = 0,6 - 0,799$, korelasi tinggi
- 3) Jika $r = 0,4 - 0,599$, korelasi cukup tinggi
- 4) Jika $r = 0,2 - 0,399$, korelasi rendah
- 5) Jika $r = 0,0 - 0,199$, korelasi sangat rendah (tidak valid)

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan atau konsistensi hasil pengukuran dari suatu instrumen (Diposumarto, 2012). Teknik uji reliabilitas dengan jawaban lebih dari 2 sebagaimana dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Dimana :

r_{11} = nilai reliabilitas

k = jumlah butir pertanyaan

Si = varian skor tiap butir pertanyaan

St = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{xy} \geq r$ tabel (r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel), maka butir-butir instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika $r_{xy} < r$ tabel (r hitung kurang dari nilai r tabel), maka butir-butir instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 Nugroho dan Suyuthi dalam [Sujianto, 2009].

Langkah – langkah pengujian hipotesis dilakukan adalah membuat analisa regresi sederhana, yaitu menguji hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dari suatu variabel operasional penelitian yang sudah ditetapkan. Persamaan analisa regresi sederhana [Diposumarto, 2012] adalah: $Y = A + Bx$; dimana Y adalah variabel terikat, A adalah konstanta dan B adalah koefisien regresi. Pengujian hipotesa kedua adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi parsial (Uji T), yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Pengujian hipotesa ketiga adalah menghitung koefisien determinasi (R^2). Pengujian koefisien determinasi dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari persamaan regresi sebelumnya dapat dihitung R^2 atau *Coefficient of Determination* yang menunjukkan prosentase variasi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh model. Selanjutnya dengan membandingkan besaran nilai R^2 untuk semua variabel independen maka dapat diketahui faktor yang paling dominan yang menentukan

pengaruhnya terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1, bila R^2 kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, kalo dinyatakan dalam persen maka dapat dijelaskan $(1-R^2)$ % nya ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian yang dilakukan [Ghozali, 2005]. Sedangkan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati nilai 1), maka dikatakan bahwa pengaruh variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesa keempat adalah analisa dimensi, analisis dimensi merupakan analisis yang dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan atau korelasi dimensi antar variabel independen dengan variabel dependen, untuk itu diperlukan matrik korelasi atau hubungan dimensi antar variabel dalam gambar 2.

Variabel	Variabel	Kinerja Operator Alat Berat		
	Dimensi	Y_1	Y_2	Y_3
Kepuasan Kerja Pengawas Produksi (X_1)	$X_{1.1}$	$r_{X_{1.1}Y_1}$	$r_{X_{1.1}Y_2}$	$r_{X_{1.1}Y_3}$
	$X_{1.2}$	$r_{X_{1.2}Y_1}$	$r_{X_{1.2}Y_2}$	$r_{X_{1.2}Y_3}$
	$X_{1.3}$	$r_{X_{1.3}Y_1}$	$r_{X_{1.3}Y_2}$	$r_{X_{1.3}Y_3}$

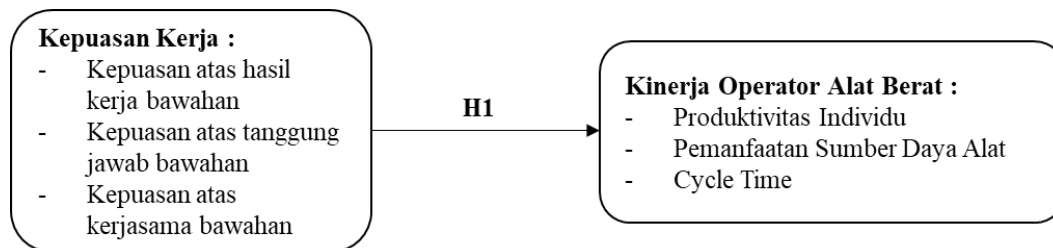
Sumber: Hasil Penelitian (2016)

Gambar 2. Matrik Korelasi Dimensi antar Variable.

Keterangan Dimensi :

- $X_{1.1}$: Kepuasan atas hasil kerja bawahan
- $X_{1.2}$: Kepuasan atas tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaannya
- $X_{1.3}$: Kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerja
- Y_1 : Produktivitas individu
- Y_2 : Pemanfaatan Sumber Daya Alat
- Y_3 : Cycle time
- $rx_{1.1}y_1$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas hasil kerja bawahan dengan Dimensi Produktivitas Individu
- $rx_{1.1}y_2$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas hasil kerja bawahan terhadap pekerjaannya dengan Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Alat
- $rx_{1.1}y_3$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas hasil kerja bawahan dengan Dimensi Cycle Time
- $rx_{1.2}y_1$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaannya dengan Dimensi Produktivitas Individu
- $rx_{1.2}y_2$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas tanggung jawab bawahan dengan Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Alat
- $rx_{1.2}y_3$: Korelasi Kepuasan atas tanggung jawab bawahan dengan Dimensi Cycle Time
- $rx_{1.3}y_1$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerja dengan Dimensi Produktivitas Individu
- $rx_{1.3}y_2$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerja dengan Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Alat
- $rx_{1.3}y_3$: Korelasi Dimensi Kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerja dengan Dimensi Cycle Time

Mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini, penulis mencoba membuat gambaran sederhana kerangka pemikiran.



Sumber: Hasil Penelitian (2016)

Gambar 3. Kerangka Pemikiran.

Berdasarkan kerangka pemikiran penulis mencoba menyimpulkan sementara melalui hipotesis sebagai berikut: H1 : Kepuasan Kerja Pengawas Produksi berpengaruh terhadap Kinerja Operator Alat Berat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas Data

Hasil uji validitas data untuk semua dimensi pada variabel kepuasan kerja pengawas produksi dihasilkan nilai uji validitas untuk dimensi kepuasan atas hasil kerja bawahan adalah 0.769, dimensi kepuasan atas tanggung jawab bawahan adalah 0.836 dan dimensi kepuasan atas kerjasama bawahan adalah 0.767. Untuk variabel kinerja operator alat berat dihasilkan bahwa nilai uji validitas untuk dimensi produktivitas individu adalah 0.753, sedangkan untuk dimensi pemanfaatan sumber daya alat sebesar 0.619 dan dimensi *cycle time* sebesar 0.768. Sehingga dari hasil uji validitas data diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi dari masing-masing dimensi pada variabel telah memenuhi kriteria yang di syaratkan dan dinyatakan valid, sehingga alat ukur tersebut telah menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud atau tujuan dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji Reliabilitas Data

Hasil uji reliabilitas data untuk variabel kepuasan kerja pengawas produksi adalah 0.893 dan untuk variabel kinerja operator alat berat adalah 0.843. Sehingga dari hasil uji reliabilitas data sebagaimana data diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variable diatas 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur untuk masing – masing variable dapat diandalkan atau dipercaya.

3.2 Persamaan Regresi Sederhana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji regresi sederhana menghasilkan persamaan Regresi yaitu $Y = 0.706 + 0.631 X_1$, atau dapat diartikan sebagai : Kinerja Operator Alat Berat = 0.706 + 0.631 (Kepuasan Kerja Pengawas Produksi).

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa Nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja pengawas (X_1) adalah sebesar 0.631, hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi peningkatan pada kepuasan kerja pengawas produksi (X_1) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja operator alat berat (Y) sebesar 0.631 X_1 . Untuk dapat meningkatkan kinerja operator alat berat, maka kepuasan kerja pengawas selaku atasnya juga harus ditingkatkan yaitu kepuasan atas hasil kerja bawahan, kepuasan atas tanggung jawab bawahan serta kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerjanya karena hal ini yang akan berpengaruh langsung terhadap penilaian kinerjanya oleh manager terkait di *head office* yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kenaikan golongan atau grade pengawas tersebut. Kepuasan kerja pengawas yang meningkat maka akan mempengaruhi tingkat pengawasannya terhadap operator alat berat saat melaksanakan operasi penambangan.

Analisa antar Dimensi

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara dimensi–dimensi pada variabel kepuasan kerja pengawas produksi terhadap dimensi pada variabel kinerja operator alat berat ditunjukkan pada gambar 4.

Variabel	Variabel	Kinerja Operator Alat Berat		
	Dimensi	Y_1	Y_2	Y_3
Kepuasan Kerja Pengawas Produksi (X_1)	$X_{1.1}$	0.584	0.544	0.502
	$X_{1.2}$	0.690	0.554	0.506
	$X_{1.3}$	0.685	0.573	0.478

Sumber: Hasil Penelitian (2016)

Gambar 4. Data Korelasi Dimensi antar Variable.

Dalam gambar 4 bahwa korelasi semua dimensi pada variabel kepuasan kerja pengawas produksi (X_1) terhadap kinerja operator alat berat (Y) termasuk kategori hubungan yang cukup tinggi atau sedang yaitu nilai korelasinya diatas 0.40 serta ada yang termasuk kategori tinggi (> 0.60) dan tidak ada dimensi yang mempunyai hubungan rendah atau sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua dimensi pada variabel kepuasan kerja pengawas produksi berpengaruh cukup tinggi atau kuat terhadap kinerja operator alat berat.

Nilai korelasi tertinggi (0.690) terdapat pada dimensi kepuasan atas tanggung jawab bawahan ($X_{1.2}$) terhadap dimensi produktivitas individu (Y_1). Rasa tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaannya akan menimbulkan rasa kepercayaan dari pengawas produksi selaku atasan terhadap para operator alat berat tersebut, sehingga para atasan juga akan ikut berusaha membantu para bawahan dalam mencapai produktivitas individu yang telah ditargetkan karena pencapaian produktivitas individu operator alat berat akan mempengaruhi penilaian kinerja pengawas produksi.

Dimensi kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerja ($X_{1.3}$) pada variabel kepuasan kerja pengawas produksi memiliki hubungan yang kuat dengan dimensi produktivitas individu (Y_1) pada variabel kinerja operator alat berat dengan nilai koefisien korelasi 0.685 dengan tingkat kekuatan hubungan adalah kuat atau tinggi. Kerjasama yang baik diantara para operator alat berat akan menimbulkan rasa kepuasan pada diri pengawas produksi, pengawas mempunyai banyak kesempatan untuk membuat rencana kerja yang terbaik dan efisien sehingga rencana kerja yang terbaik tersebut akan dapat menghasilkan produktivitas individu para operator alat berat yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisa uji data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah kepuasan pengawas produksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat berat. Dimensi kepuasan atas tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaannya dan dimensi kepuasan atas kerjasama bawahan dengan rekan kerjanya bagi pengawas produksi merupakan faktor yang paling berpengaruh untuk dapat meningkatkan kinerja operator alat berat dengan tingkat kekuatan hubungan kuat. Sehingga variabel kepuasan kerja pengawas cukup efektif untuk meningkatkan kinerja operator alat berat. Rekomendasi yang diberikan adalah kepuasan kerja pengawas sangat dipengaruhi oleh hasil dan proses kerja yang dilakukan oleh operator alat berat, karena hal ini akan berpengaruh terhadap penilaian akhir kinerja pengawas yang merupakan bahan pertimbangan untuk melakukan promosi maupun kenaikan golongan pengawas tersebut. Sehingga kepuasan kerja pengawas produksi yang merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja operator alat berat harus benar – benar menjadi perhatian serius para manager terkait di *head office*. Manajemen di *head office* perlu mengkaji kembali terkait sistem penilaian kinerja pengawas produksi yang saat ini dijalankan, manajemen harus menjalankan setiap proses performance management dengan baik, yaitu *prerequisites*, *performance planning*, *performance execution*, *performance assessment*, *performance review*, *performance renewal and recontracting*. Manajemen di *head office* juga perlu melakukan perbaikan terkait sistem promosi dan kenaikan golongan untuk para pengawas produksi agar lebih transparan dan obyektif dengan memperhatikan kompetensinya. Hal ini dilakukan agar kepuasan kerja para pengawas produksi tetap terjaga yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan atau menambah variabel lain yang tidak diambil dalam penelitian ini, seperti budaya perusahaan untuk menemukan pengaruh yang paling kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang berupa nilai-nilai yang telah disepakati dan menjadikan kebiasaan setiap karyawan, seperti berfikir positif, berorientasi pada kebutuhan konsumen, mengedepankan

kepentingan perusahaan dan usaha peningkatan kesejahteraan perusahaan dapat menjadi variabel yang kuat pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Referensi

- Diastuti WJ. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sarinah (Persero). Jakarta (ID).
- Diposumarto NS. 2012. Metodologi Penelitian Teori dan Terapan. Jakarta (ID): Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. 2005. Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS. Semarang (ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nugraheny P. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero). Semarang (ID).
- Rivai V. 2005. Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta (ID): PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai V., Basri., Mohd AF. 2005. Performance Appraisal. Jakarta (ID): PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S., A Judge T. 2007. Organizational Behavior. New Jersey (US): Pearson International Education.
- Siregar S. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Bidang terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa daerah Sumatera Utara. Medan (ID).
- Soedarsono D. 2007. Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja SDM di Radio Siaran Swasta. Jakarta (ID): Yayasan Obor Indonesia.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Sirabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 No.1, 22 - 47.
- Sopiah. 2008. Prilaku Organisasi. Yogyakarta (ID): Andi Offset.
- Sujianto A. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta (ID): PT. Prestasi Pustakaraya.
- Utomo KP. 2016. Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Indonesia Marine Transportation Jakarta).Jurnal Administrasi Kantor. 4 (2): 339 –353.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja (Edisi Kesatu ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2009). Manajemen Kinerja (Edisi Kedua ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo U. 2006. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan. Jurnal Fokus Ekonomi, 1 No. 2.
- Yuliantari K., Ulfa SN. 2016. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Megah Bangun Baja Semester Jakarta. Jurnal Administrasi Kantor. 4 (2): 354 –373.